

BGer 4C.231/2003 vom 26. November 2003

Bundesgericht, 2003-11-26, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.231_2003

FR: TF 4C.231/2003 du 26 novembre 2003

IT: TF 4C.231/2003 del 26 novembre 2003

Regeste

Diritto contrattuale

Erwägungen

E. 1

Come rettamente esposto nella pronunzia impugnata, la responsabilità della convenuta va esaminata sulla base delle norme che regolano il mandato (art. 394 segg. CO), avendo essa assunto una funzione analoga a quella di un avvocato (cfr. Tercier, *Les contrats spéciaux*, 3a ed., Zurigo/Basilea/Ginevra 2003, n. 4907, 4912 e 4919). Giusta l'art. 398 cpv. 2 CO il mandatario è responsabile verso il mandante della fedele e diligente esecuzione degli affari affidatigli (sull'obbligo di diligenza dell'avvocato cfr. DTF 127 III 357 consid. 1, 117 II 563 consid. 2 pag. 566 seg.). Con riferimento alle conseguenze dell'inosservanza del termine per promuovere un'azione, la giurisprudenza ammette la responsabilità dell'avvocato solo nel caso in cui sia dimostrato che la causa sarebbe stata vinta qualora l'atto procedurale tardivamente eseguito fosse stato tempestivo (DTF 87 II 364 consid. 2 pag. 372 segg.). In concreto tale eventualità è realizzata. Se la convenuta avesse tempestivamente contestato la disdetta, adducendo che il datore di lavoro aveva erroneamente applicato il termine di 15 giorni in luogo del termine ordinario di 3 mesi, il ricorso sarebbe infatti stato accolto.

E. 2

Una volta ammessa la violazione degli obblighi derivanti dal contratto di mandato, la colpa della convenuta (cfr. art. 97 CO) nonché la relazione di causalità tra il suo comportamento e il pregiudizio invocato dall'attore, la Corte ticinese si è chinata sul danno che questi sostiene di aver subito a causa della mancata impugnazione della disdetta, pari a sei mesi di salario.

E. 2.1

Essa ha innanzitutto respinto la tesi della nullità della disdetta, addotta dall'attore a sostegno della richiesta volta alla rifusione dello stipendio per sei mesi, ovvero sino al momento in cui egli è riuscito a trovare un'altra occupazione analoga. Infatti, nonostante non rispettasse i termini applicabili, la disdetta del 18 giugno 1999 non poteva essere considerata nulla; essa avrebbe eventualmente potuto risultare abusiva, qualora fossero state disattese le limitazioni della disdetta ancorate nell'art. 58 ROC. L'autorità cantonale ha quindi stabilito che la tempestiva contestazione della disdetta avrebbe permesso all'attore di ottenere dal datore di lavoro il pagamento dello stipendio per ulteriori tre mesi, fino al naturale spirare della relazione contrattuale (cfr. art. 57 ROC). In caso di disdetta abusiva egli avrebbe inoltre potuto pretendere un'indennità ai sensi dell'art. 336a CO.

E. 2.2

Sulla base di queste considerazioni, il pregiudizio subito dall'attore è stato quantificato in complessivi fr. 29'646.55, così composti: fr. 18'835.95 per la perdita di guadagno subita durante tre mesi; fr. 1'442.50 pari alla tredicesima mensilità pro rata per tre mesi; fr. 1'233.75 pari ai contributi del datore di lavoro AVS/AI/IPG/AD; fr. 5'800.-- quale gratifica premio fedeltà nonché fr. 2'334.35 per spese di patrocinio. Dall'importo così ottenuto è stata infine dedotta la somma di fr. 951.75, già versata dal datore di lavoro nel mese di luglio 2000. L'autorità ticinese non ha concesso alcunché a titolo d'indennità per disdetta abusiva giusta l' art. 336a CO . Non avendo l'attore fatto valere una simile posta di danno nei confronti della convenuta, essa non ha infatti reputato necessario verificare se il licenziamento fosse dettato da motivi abusivi né tantomeno quantificare un'eventuale indennità a favore dell'attore.

E. 3

Il ricorso per riforma verte sostanzialmente su quest'ultimo punto.

E. 3.1

L'attore ammette di aver omesso di inserire, fra le poste di danno, una domanda volta al risarcimento di un'indennità per disdetta abusiva. Egli sostiene però che non si poteva esigere da lui l'enunciazione precisa e circostanziata di una simile pretesa nel quadro della presente causa, volta al risarcimento del danno cagionatogli dalla violazione del contratto di mandato e non alla definizione precisa delle relazioni con l'ex datore di lavoro. In altre parole, egli ritiene di aver sostanziato in maniera sufficiente la domanda di risarcimento fondata sull' art. 398 cpv. 2 CO . Trattandosi di pretese fondate sul diritto federale, la questione di sapere se i fatti siano stati sostanziati in maniera sufficiente attiene al diritto federale (DTF 123 III 183 consid. 3e pag. 188; 108 II 337). In concreto, l'azione di risarcimento trae origine dal carente patrocinio prestato dalla convenuta nel quadro della causa che vedeva opposti l'attore e il suo ex datore di lavoro. Il danno patito a causa della violazione degli obblighi contrattuali assunti dalla convenuta equivale pertanto all'importo che questa avrebbe potuto ottenere dall'ex datore di lavoro qualora avesse tempestivamente contestato la disdetta. In queste circostanze pretendere dall'attore - gravato dall'onere probatorio - la precisa enunciazione delle pretese che un mandatario diligente avrebbe fatto valere non lede il diritto federale. Nulla muta il fatto che la convenuta sia "inciampata al primo scalino" della procedura di contestazione della disdetta del contratto di lavoro. Non si vede per quale motivo questo fatto dovrebbe autorizzare l'attore a prescindere dall'indicazione precisa e dettagliata del pregiudizio patito. L'attore pare d'altro canto esserne consapevole, dato che, nella petizione del 22 settembre 2000, egli non ha postulato genericamente il pagamento di fr. 60'886.35, bensì ha suddiviso tale importo in singole poste di danno. Nulla gli impediva di formulare esplicitamente anche una pretesa volta al risarcimento dell'indennità per disdetta abusiva che avrebbe potuto ottenere qualora la convenuta avesse provveduto a contestare tempestivamente il licenziamento.

E. 3.2

Sia come sia, l'attore è dell'avviso che la Corte cantonale disponeva di tutti gli elementi necessari per potergli riconoscere - oltre alla rifusione del salario durante tre mesi - anche il diritto al risarcimento dell'indennità per disdetta abusiva. L'importo da lui richiesto rientrava infatti ampiamente nei limiti dell'indennità prevista dall' art. 336a CO e il carattere abusivo del licenziamento emergeva chiaramente dalla documentazione e delle testimonianze assunte agli atti. Si tratta di un argomento inammissibile. La questione di

sapere se la Corte ticinese avrebbe dovuto pronunciarsi su di un'eventuale indennità per disdetta abusiva, nonostante l'attore non abbia mai esplicitamente formulato né tantomeno suffragato una richiesta in tal senso, attiene infatti al diritto processuale cantonale (DTF 97 II 216 consid. 1, 339 consid. 1b pag. 343) e sfugge pertanto all'esame del Tribunale federale quale istanza di riforma (cfr. art. 55 cpv. 1 lett. c OG).

E. 4

Alla luce di tutto quanto esposto, il ricorso dev'essere respinto e la sentenza impugnata merita di essere confermata. Gli oneri processuali e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 156 cpv. 1 e 159 cpv. 1 e 2 OG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.